Résultats de l'enquête FHF relative aux plans d'action « égalité professionnelle » dans la fonction publique hospitalière

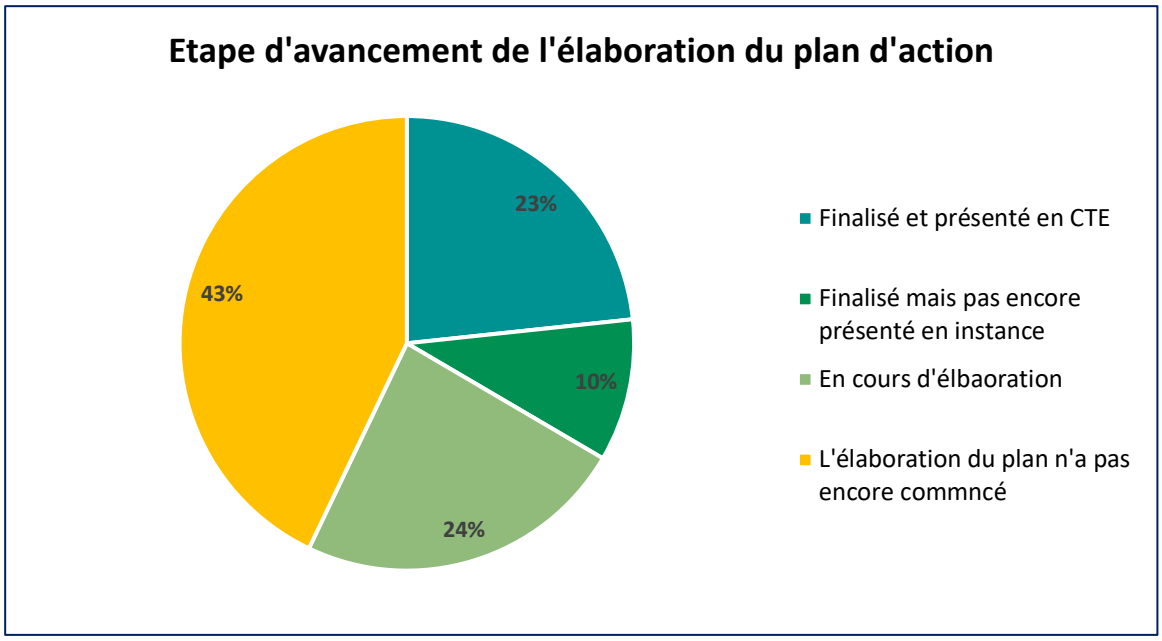
Dans la perspective du prochain Comité de suivi ministériel de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la FHF a conduit ce mois de juin 2021 une enquête visant à faire un point d'étape quant à l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle et à la mise en place des dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes. En effet, ces derniers sont désormais obligatoires dans tous les établissements publics, selon les termes des articles 6 quater A et 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 et des décrets n°2020-528 du 4 mai 2020 et n° 2020-256 du 13 mai 2020.

Près de 300 établissements, employant près de 300 000 professionnels, ont participé à cette enquête. L'enquête a également associé l'AP-HP. Au total donc, les résultats de l'enquête permettent d'avoir un aperçu représentatif de l'avancée de ce sujet dans les politiques d'établissement de la fonction publique hospitalière.

Profils des répondants :
- 15 CHU
- 160 centres hospitaliers
- plus d'une centaine d'établissements médicosociaux

I. L'élaboration des plans égalité professionnelle

La majorité des établissements sont en train d'élaborer, de finaliser ou de mettre en œuvre leur plan d'action. Parmi les répondants qui sont en cours d'élaboration de leur plan, les trois quarts estiment pouvoir le présenter d'ici la fin de l'année



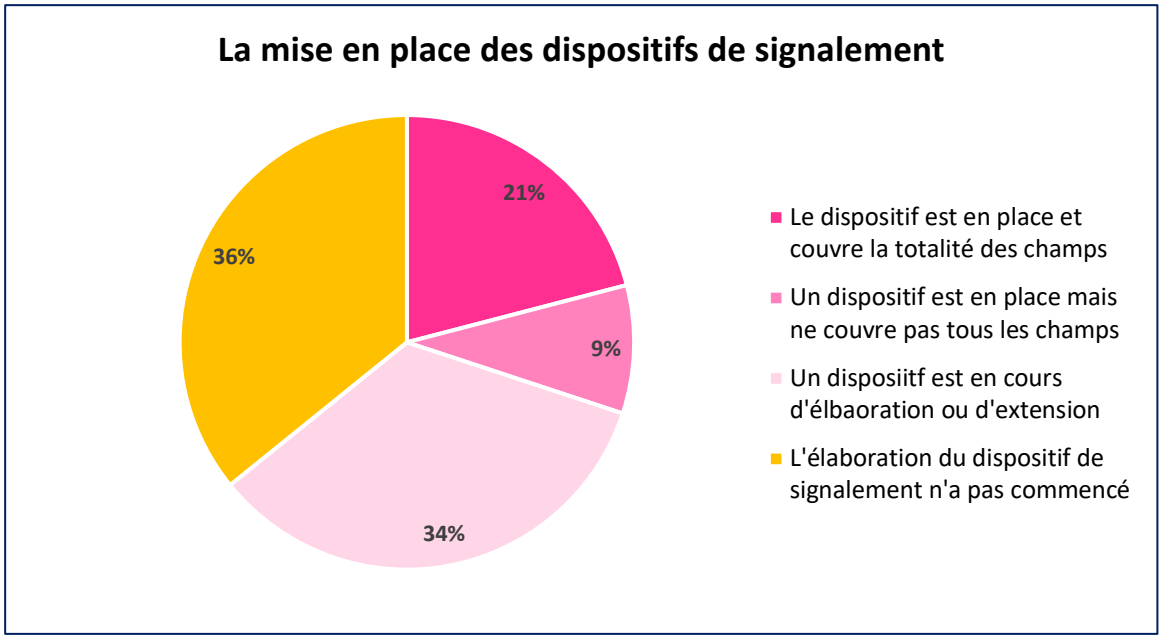
Dans plus de 70%des cas, l'élaboration du plan d'action s'est faite dans un cadre associant les organisations syndicales représentées au CTE.

Concernant le contenu des plans d'action en cours d'élaboration ou de mise en œuvre, les établissements se sont très majoritairement conformés aux orientations prévues par la réglementation

	Inclus dans le plan d'actions	Présence d'indicateurs de suivi	Calendrier de mise en oeuvre identifié
Axe 1 : évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	Oui pour 84% des répondants	Oui pour 82% des répondants	Oui pour 77% des répondants
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique	Oui pour 91% des répondants	Oui pour 85% des répondants	Oui pour 73% des répondants
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle	Oui pour 94% des répondants	Oui pour 82% des répondants	Oui pour 75% des répondants
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Oui pour 94% des répondants	Oui pour 80% des répondants	Oui pour 74% des répondants

II. La mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

La majorité des établissements sont en train d'élaborer, de finaliser ou disposent déjà d'un dispositif de signalement.



Lorsqu'il existe, le dispositif est quasi systématiquement internalisé (plus de 90% des répondants), exceptionnellement mutualisé au niveau du GHT. Dans la majorité des cas (autour de 60%), il permet de traiter les faits signalés (procédure établie), d'en faire un bilan annuel et d'orienter les victimes vers des services de soutien.